The Pay Equity Office

Annual Report
2009-2010

Table of Contents

TABLE OF CONTENTS 2
COMMISSIONER'S MESSAGE 3
OUR LEGAL MANDATE 4
VISION OF THE PAY EQUITY OFFICE: 5
MISSION OF THE PAY EQUITY OFFICE: 5
THE PAY EQUITY OFFICE 5
2009-2010 ANNUAL FINANCIAL REPORT 6
ORGANIZATIONAL CHART – 2009-2010 7
THE PAY EQUITY OFFICE 8
- Commissioner's Office 8
- Director's Office 8

PAY EQUITY PROGRAMS 8
- Education and Communication 8
- Review Services 9
- Staff 9

KEY ACHIEVEMENTS 10
- Education: 10
- Outreach: 10
- Review Services 11

PEO: CORE BUSINESS REPORT 2009-2010 12
PEO – CORE ACTIVITY REPORT 2009-2010 13
BREAKDOWN OF CASES IN PROGRESS 14
EDUCATIONAL ACTIVITIES 15

Commissioner's Message

Commissioner's Message

Every year, the Pay Equity Office seems to get busier and busier and this year was no exception. As public servants we are asked to do more with less and I want to thank our staff for their efforts in controlling expenses as they strive to achieve the goals that have been set for the office.

PEO continues with its monitoring of the retail and hotel/motel sectors. For 2009/10 we covered south western and south eastern Ontario and met our goal of reaching 1200 organizations. We anticipate that monitoring of these sectors will conclude next year. Over the year, we continued to deal with complaints of non-compliance that are brought to our attention primarily by employees and unions. As a result of the work of our Review Services Unit, several organizations made significant pay equity adjustments to their employees, resulting in improved wages for women.

In January of 2010, a decision was made to assess the status of pay equity in those broader public sector organizations that utilized the proxy provisions of the *Pay Equity Act* to achieve pay equity. Surveys were sent to the 3,700 organizations that had been issued a proxy order by our office. Survey data is now being compiled with a view to exploring program development for the broader public sector to promote compliance with the *Act* and the achievement of pay equity for employees who work in predominantly female organizations.

As in previous years, our Education Unit continues its hard work. Much effort has been directed towards the revamping of the website and we were fortunate to have two IT students at our disposal this year to assist in the formulation of a more user-friendly interface. We anticipate that the new website will be operational by the fall of the upcoming fiscal year.

While we continue to deliver regularly scheduled seminars, in-house and by teleconferencing, our Education Officers have also been asked to present special training sessions across the province to several public and private organizations. Several of the requests arose as a result of outreach activity to umbrella organizations from previous years. We will continue to leverage our education delivery to reach participants who are actively involved in the pay equity process in their organizations. The training continues to be a valued service of the PEO, receiving many commendations from participants for the quality of the instruction and the relevance of the content.

We continue to take every opportunity to respond to media coverage of pay equity issues by submitting letters to the editor that are aimed at educating the public about the positive impact of pay equity and the importance of valuing women's work appropriately. PEO made submissions on the *Poverty Reduction Act, 2009* to the government Standing Committee on Social Policy recommending the inclusion of women and gender analysis in all aspects of framework development for the poverty initiative. The final version of the legislation has now listed women as a specific group for purposes of the poverty

reduction initiative. In November of 2009, we provided feedback on the Social Science and Humanities Curriculum – Gender Studies for high schools to the Curriculum and Assessment Branch of the Ministry of Education.

As part of PEO's contribution to the Ontario government's Open for Business initiative, we are committed to the development of a Policy Interpretation Manual that will make it easier for employers to understand their obligations under the legislation and to take appropriate steps to comply with the *Pay Equity Act*. Examples and references to relevant cases will provide guidance on best practices, while the commentary will provide insight into the Pay Equity Office's interpretation of certain provisions.

Finally, developmental opportunities were made possible for several staff. This, in turn, created opportunities for others from other ministries to work in our office and to gain experience with pay equity.

Respectfully submitted

Emanuela Heyninck
May 2010

Our Legal Mandate

The Pay Equity Commission was established by section 27 of the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987.c.34 and is continued by subsection 27(1) of the *Pay Equity Act*, R.S.O, 1990, c.P.7 as amended (the *Act*). The Commission is classified as an adjudicative agency consisting of two separate and independent parts: the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal), and the Pay Equity Office (the PEO).

The Tribunal is the formal adjudicative arm of the Commission and the Pay Equity Office is responsible for the enforcement of the *Act*.

The Minister of Labour is accountable to the government for the PEO and is responsible for representing the PEO in Cabinet and its Committees, in the Legislative Assembly and before Committees of the Legislature. The Minister is accountable to the Legislature for the PEO's fulfillment of its mandate and compliance with government administrative policies. The Minister is also responsible for the review and approval of the PEO's Business Plan and Annual Report, and for submitting them to Management Board of Cabinet.

The head of the PEO, the Commissioner, is the Chief Administrative Officer (the CAO) appointed by the Lieutenant Governor in Council on the advice of the Premier. The CAO is accountable to the Minister for ensuring that the PEO carries out the responsibilities assigned to it under the *Act*.

Pay Equity Act - Purpose

The purpose of the *Pay Equity Act (*the *Act)* is to redress systemic gender discrimination in compensation for work traditionally done by women.

The *Act* requires employers, and bargaining agents where employees are represented by a union, to identify systemic discrimination by comparing female job classes to male job classes in terms of the value of the work and the pay received. Where a female job class is paid less than a direct male comparator, or an indirect group of male jobs, the employer is required to adjust the rate of the female job class so that it is at least equal to the male comparator, or similar to the pattern of pay for male jobs.

The most recent Statistics Canada report reveals that the 2006 gender wage gap in Ontario for full-time, full-year employment is 23%. Studies show that as much as a quarter or a third of this gap in salaries between men and women can be attributed to discrimination in the workplace.

The Pay Equity Commission

Vision of the Pay Equity Office:

Safe, fair, healthy, productive, and high performing workplaces, free of systemic discrimination in the value and compensation of work performed primarily by women, that result in widespread social and economic benefits for all.

Mission of the Pay Equity Office:

To contribute to the social justice and economic prosperity of Ontario by advancing fair compensation practices for work performed primarily by women, which foster more productive relationships in the workplace and in the broader community.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office (PEO) is responsible for enforcing the *Pay Equity Act* through the investigation, resolution of complaints through alternative dispute resolution and, if necessary, the issuing of orders for compliance. The PEO also provides the following programs and services to support its mandate:

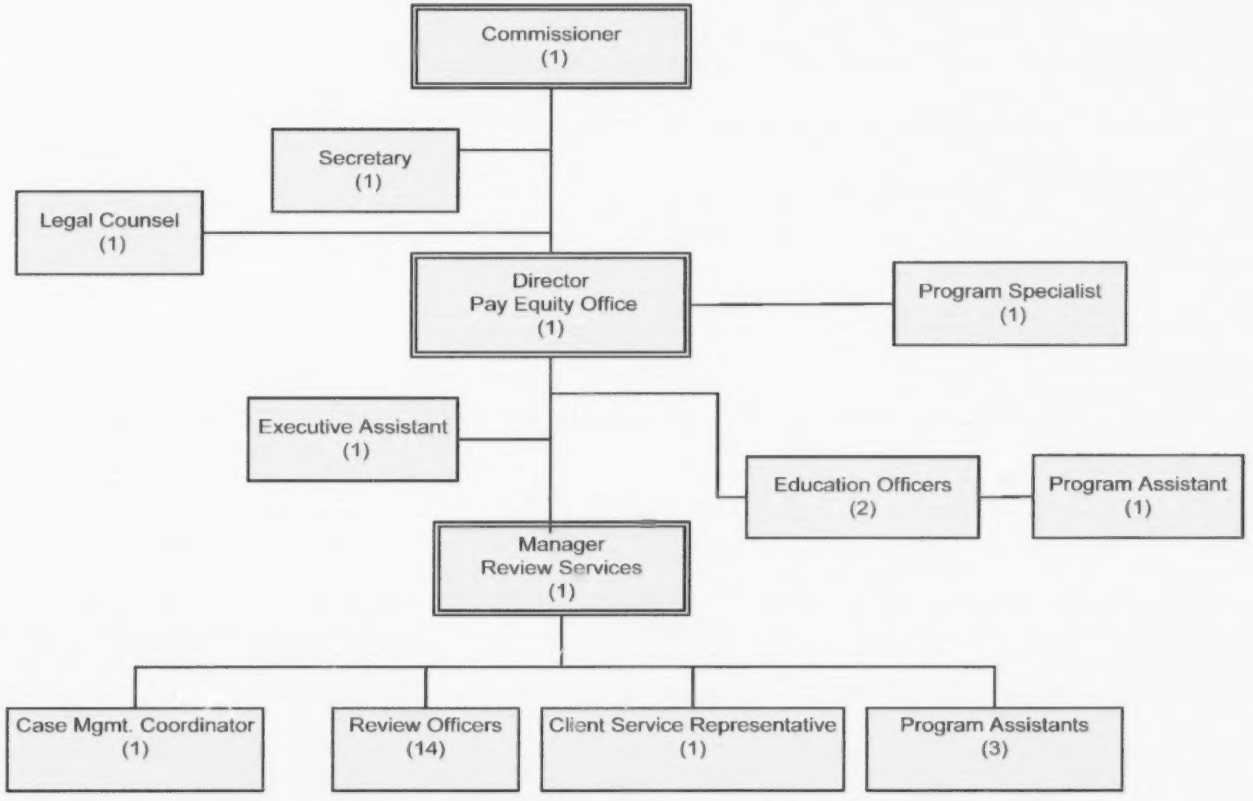
- Conducts educational programs and provides information to the public and to the workplace parties;
- Initiates monitoring of compliance of employers with the provisions of the *Act*;
- Refers orders made by Review Officers to the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) for enforcement, when required;
- Produces reports and makes recommendations to the Minister, if required.

2009-2010 Annual Financial Report

2009-2010 Annual Financial Report - All figures in $000.00 thousand.

Expenditures Category	Final Budget	Actual Expenditures	Variance	Explanation of Variance
Salary & Wages	2,480.3	2,393.5	86.8	Projected expenditures before year-end did not materialize.
Benefits	291.5	259.3	32.2	Projected expenditures before year-end did not materialize.
Operating Expenses				
Transportation and Communication	150.0	108.9	41.0	Projected expenditures before year-end did not materialize and travel was reduced by 20%.
Services (including lease)	368.8	339.0	29.8	Projected expenditures before year-end did not materialize.
Supplies and Equipment	22.0	19.7	2.3	
Total	3,312.6	3,120.4	192.2	
Recoveries	*Nil*	*Nil*	*Nil*	
Revenues Generated from:	*Nil*			

Organizational Chart – 2009-2010



Total FTEs: 29

The Pay Equity Office

Commissioner's Office

The Commissioner's Office includes the Commissioner, Legal Counsel and Secretary. The Commissioner is the Chief Administrative Officer and is responsible for setting the strategic direction of the office. The Commissioner liaises with the government agency community through participation on the Circle of Chairs. Her responsibilities include chairing the Executive Committee, liaising with key stakeholders and other senior government officials, and representing the Commission at public gatherings. The Commissioner is also the Commission's chief media spokesperson and speaks frequently on pay equity issues in public forums. Legal Counsel provides ongoing legal advice to the staff of PEO on pay equity and related matters, and represents the PEO before the Tribunal and other adjudicative bodies. Legal Counsel also speaks to groups about the *Pay Equity Act* and jurisprudence, serves as the Freedom of Information Coordinator and provides legal advice on policy development.

Director's Office

The Director's Office includes the Program Specialist, administrative support staff and the Manager of Review Services. The Director provides leadership in implementing the PEO Business Plan, preparation of the Annual Report and oversees all operations of the Office, making improvements to the delivery of services and ensuring the act is administered effectively and efficiently. The Manager is responsible for the operation of the Review Services Unit, and reports to the Director. The Director also manages the Education Department, comprised of two Education Officers and Program Assistant. The Program Specialist monitors policy and program development within the Pay Equity Office, responds to policy questions that are directed to the PEO, and maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad to exchange pay equity research and expertise.

Pay Equity Programs

Education and Communication

Reporting to the Director, the PEO's Education Officers provide employers, employees, bargaining agents and the general public with information about their obligations and rights under the *Pay Equity Act* as well as providing examples of how best to implement and maintain pay equity. They deliver free seminars throughout Ontario and produce all educational and support materials for the Commission.

All publications are available in both paper copy and in CD format, and can be provided electronically. This provides the public with extensive, easily transported information that does not require a large amount of physical storage space. The publications encourage workplace self-reliance, in keeping with the self-managed system envisioned by the Act, and include manuals,

pamphlets, fact sheets and guidelines designed to assist the workplace parties in all aspects of achieving and maintaining pay equity.

The Education Officers maintain the PEO web site, which houses information about the workings of the Office, the pay equity process and supporting publications. Regular updates are made to the site to ensure the currency of the information provided and the effectiveness of any links to other sites and materials. The pay equity learning process is now also supported on the web with interactive 'How to' case studies. Employers and employees can also make use of an interactive Regression Analysis Program when doing a proportional value job comparison. Interactive Job Evaluation worksheets, quizzes, and an e-mail subscription service add to the user's support network. The website is an important teaching and communication tool and continues to be well used by stakeholders and other interested parties.

Review Services

Reporting to the Manager, Review Officers investigate complaints alleging contraventions of the *Pay Equity Act* and assist the workplace parties in attempting to settle the issues which can arise during the implementation and achievement of pay equity. This approach is consistent with the intent of the *Act* that the pay equity process be "self-managed" by employers, in consultation with unions where the workplace is unionized.

In those cases where Review Officers are unable to effect a settlement between the workplace parties, they will issue Orders. Any party affected by an Order may request a hearing before the Pay Equity Hearings Tribunal. Review Officers may also refer an Order to the Tribunal for enforcement where a party fails to comply with the provisions of the Order within the prescribed timeframes.

In addition to responding to applications received from workplace parties, the Review Services unit is actively engaged in proactive monitoring of workplaces to both gauge the level of compliance with the Act and, where necessary, to enforce its provisions. The proactive monitoring program enables the Pay Equity Office to assist sectors where pay equity compliance is weak and is consistent with the Ministry of Labour's strategy of targeted enforcement to assist the most vulnerable workers. The introduction and development of the proactive monitoring program has enabled the Pay Equity Office to expand its enforcement operations from a complaint-driven model to include targeted, strategic investigations.

Staff

There were 29.00 FTEs at the end of 2009-2010. The Commissioner, Emanuela Heyninck, is the only Order-in-Council appointee.

Key Achievements

2009-2010 Fiscal Year

Education:

The Education Unit, made up of two Education Officers and one Administrative Assistant, is responsible for all education activity delivered by the PEO. Sixty one seminars and special presentations were delivered by this Unit to a wide variety of audiences across Ontario through several delivery mediums. 252 organizations (137 private sector and 115 public sector) employing over 800,000 individuals, sent representatives who were involved in their organization's pay equity processes to these seminars. Participants received hands-on instruction on all aspects of implementation and maintenance of pay equity. In addition, participants were provided with a CD containing all of our education publications for future reference and training on the use of the web tools that will enable them to actually tailor a pay equity process for their specific organization.

Along with the delivery of free pay equity seminars, the Education Unit maintains and upgrades the PEO website. This year, with the help of two web-trained students, the website's structure is being completely revised and made compliant with the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act* (*AODA*). It is expected that the new site will be fully operational and ready for public use by the fall of 2010.

Work has also been undertaken to ensure that our written publications are AODA compliant.

Outreach:

Along with the Education Unit, the Commissioner is involved in several outreach activities. This year, the Commissioner was invited to present to the Guelph Chamber of Commerce. She is continuing a long-standing partnership with the Ontario Business and Professional Women's Club by working on a joint educational module aimed at training women to identify discriminatory workplace practices and use strategies to address them.

The Commissioner continues to focus on reaching out to young women before they enter the workforce, to educate them on the wage gap and the role of pay equity in closing that gap. This year, the Commissioner addressed audiences at McMaster University, University of Toronto, York University, Ryerson University and Ryerson Student Union, where she spoke about pay equity and the wage gap in Ontario. The Commissioner continues to be a member of the Program Advisory Council at Conestoga College and works to ensure that pay equity and pay equity principles are taught in a variety of Human Resources programs.

The Commissioner is also a member of the Toronto Human Resource Professional Association "think tank" that initiated a new Gold Standard Awards program to celebrate executive leaders who demonstrate excellence in ethical behaviour and promote community involvement. The first awards banquet was held in November of 2009 and was highly successful. By actively participating in this group, awareness of pay equity is maintained among human resource professionals who are key stakeholders in advancing pay equity to the business community.

Review Services

The Review Services Unit of PEO underwent several staff changes and absences during this fiscal period. This resulted in the closing of a lesser number of cases although we were able to achieve our target of reaching out to 1200 employers in our monitoring program. During our monitoring activity, we are finding that many employers have never done any form of pay equity. This is resulting in more extensive PEO involvement to assist in implementing pay equity. It is clear that as a result of our involvement, whether in complaint or in monitoring activity, adjustments to employees in female-dominated jobs continue to flow. In this fiscal year, over $1 million dollars has been paid to employees in female-dominated job classes as a result of pay equity.

PEO continues to examine our processes to determine how to better streamline the management of files, make more effective use of the available resources and improve our case management system.

Service Delivery Achievements for Pay Equity Office

During this fiscal year, there have been several OPS wide initiatives aimed at addressing various aspects of service delivery. At PEO, all staff have now received training in:

- compliance with AODA standards (*Accessibility for Ontarians with Disabilities Act*)
- workplace violence prevention
- French language services
- compliance with travel, meal and expense directives
- diversity and leadership (for management only).

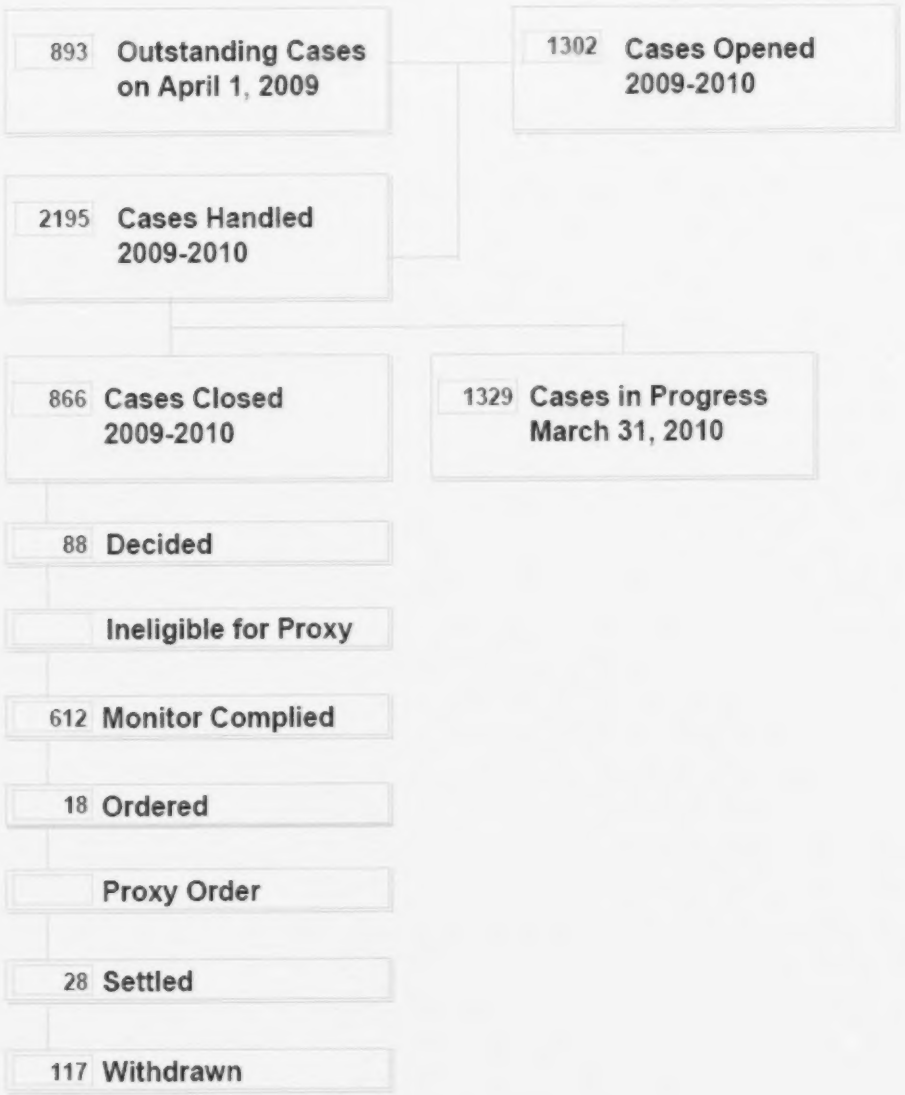
PEO: Core Business Report 2009-2010

PAY EQUITY OFFICE: CORE BUSINESS REPORT 2009-2010				
Measure	**Standard / Target**	**2008/2009 Achievement**	**2009/2010 Commitments**	**2009/2010**
Elapsed time for first contact.	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of file assignment to Review Officer.	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of file assignment to Review Officer.
Number of cases under investigation for more than 36 months.	No cases under investigation for more than 36 months.	90% cases closed within 36 months.	No cases under investigation for more than 36 months.	91% cases closed within 36 months.
Compliance[1]	85% of files closed result in compliance.	86% of files closed result in compliance.	85% of files closed result in compliance.	84% of files closed result in compliance.

[1] Compliance totals represent files closed by agreement of the parties, by compliance with Orders, and by referrals to Pay Equity Hearings Tribunal for enforcement of orders.

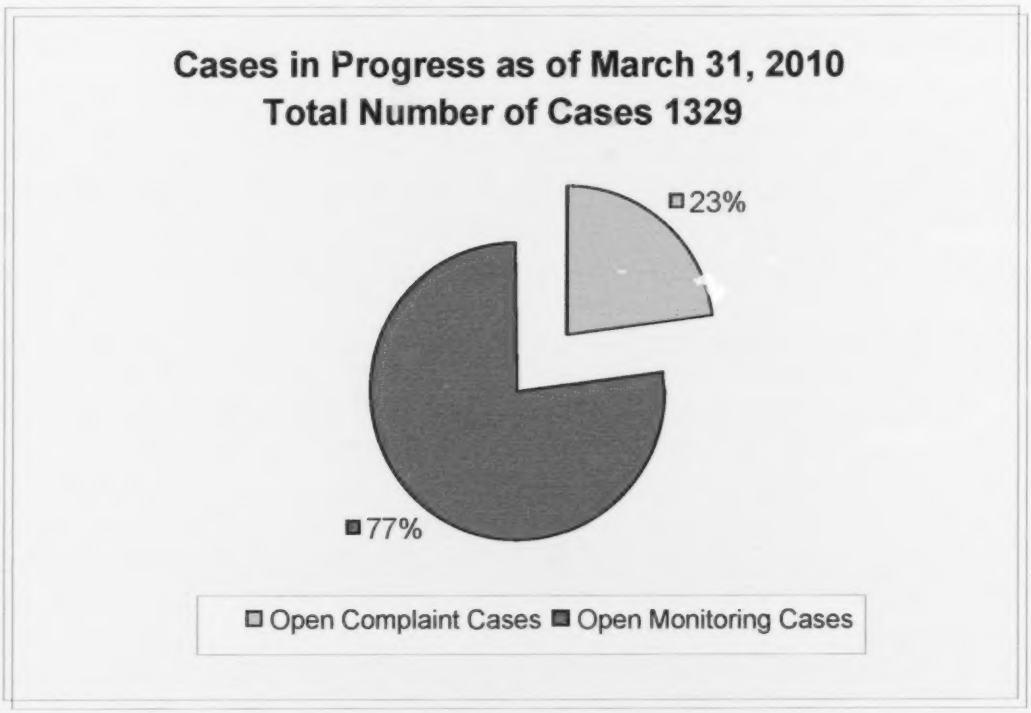
**reduced number of files closed due to staff vacancies and job developmental opportunities of staff in the Review Services Unit.

PEO – Core Activity Report 2009-2010

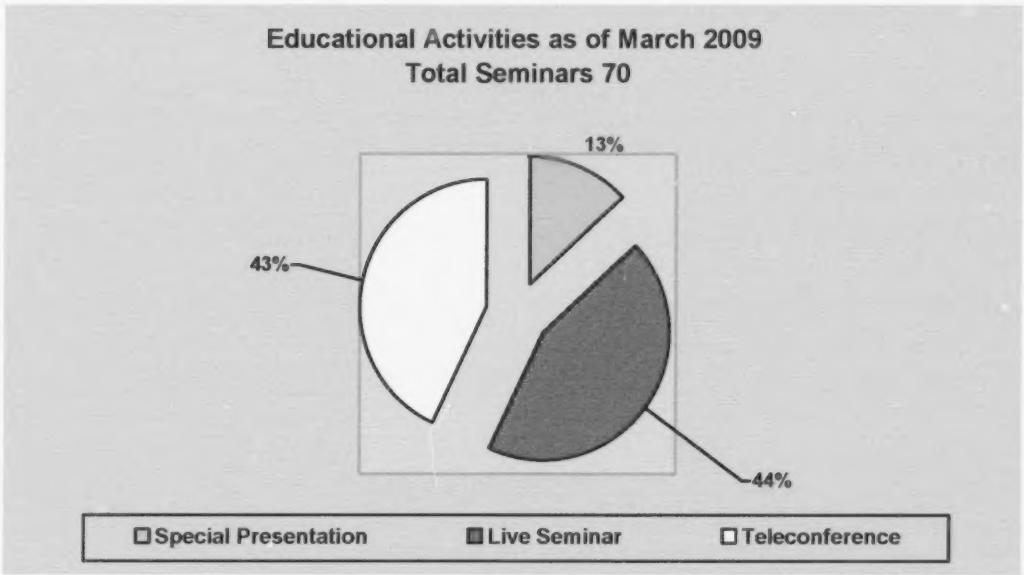


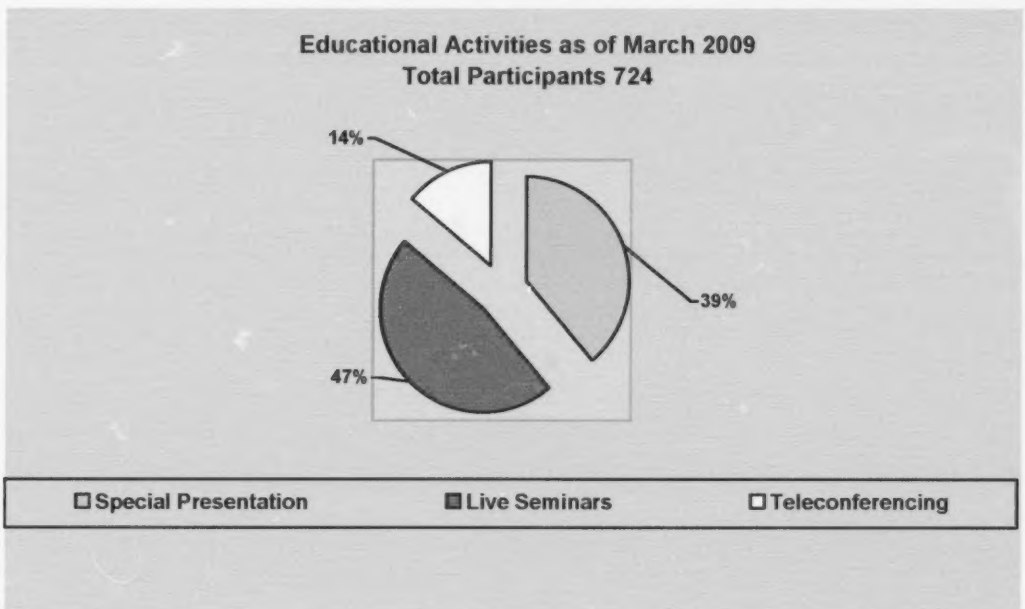
Note: Please note that the number of Orders referenced in the above diagram does not refer to the total number of Orders issued in the 2009-2010 fiscal year but to the number of cases closed in 2009-2010in which Orders had been issued. It is important to note that the issuance of an Order does not necessarily result in the closure of a file.

Breakdown of Cases in Progress



Educational Activities





Ontario

Bureau de l'équité salariale

Rapport annuel
2009-2010

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES 2
MESSAGE DE LA COMMISSAIRE 3
POUVOIRS CONFÉRÉS PAR LA LOI 4
VISION DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 5
MISSION DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 5
LE BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 6
RAPPORT FINANCIER ANNUEL 2009-2010 7
ORGANIGRAMME – 2009-2010 8
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 9
- Bureau du commissaire 9
- Bureau du directeur 9

PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE 9
- Éducation et communication 9
- Services de révision 10
- Personnel 11

PRINCIPALES RÉALISATIONS 11
- Éducation 11
- Sensibilisation 11
- Services de révision 12

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2009-2010 13
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – RAPPORT SUR LES PRINCIPALES ACTIVITÉS 2009-2010 14
RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS 15
ACTIVITÉS ÉDUCATIVES 16

Message de la commissaire

Message de la commissaire

Chaque année, le Bureau de l'équité salariale (BES) semble de plus en plus sollicité. L'exercice en cours ne fait pas exception à la règle. À titre de fonctionnaires, nous sommes incités à faire plus avec moins de moyens. Je remercie notre personnel pour ses initiatives de contrôle des dépenses alors qu'il s'efforce d'atteindre les objectifs établis pour le bureau.

Le BES poursuit son programme de vérification du secteur du détail et des hôtels/motels. Au cours de l'exercice 2009-2010, nous nous sommes occupés du Sud-Ouest et du Sud-Est de l'Ontario et avons atteint notre objectif qui consistait à prendre contact avec 1 200 organisations. Nous prévoyons terminer la vérification de ces secteurs l'an prochain. Tout au long de l'exercice, nous avons continué à traiter les plaintes pour non-conformité que portent surtout à notre attention les salarié(e)s et les syndicats. Grâce au travail de notre unité des services de révision, plusieurs organisations ont procédé à d'importants rajustements de l'équité salariale pour leurs salariées et salariés, ce qui s'est traduit par une augmentation des salaires des femmes.

En janvier 2010, une décision a été rendue pour évaluer la situation de l'équité salariale dans les organismes du secteur public élargi qui appliquaient les dispositions concernant la méthode de comparaison de la *Loi sur l'équité salariale* (la *Loi*) pour atteindre l'équité salariale. Au total, 3 700 organisations qui avaient fait l'objet d'une ordonnance de notre bureau pour utiliser la méthode de comparaison des organisations à l'extérieur ont reçu un sondage. Nous en rassemblons actuellement les données pour étudier l'évolution du programme dans le secteur public élargi, et ainsi promouvoir le respect des dispositions de la *Loi* et l'équité salariale pour les salarié(e)s qui travaillent principalement dans des organismes à prédominance féminine.

Tout comme au cours des exercices précédents, notre unité Éducation et communication poursuit son excellent travail. Nous avons consacré beaucoup d'efforts à la refonte du site Web et nous avons eu la chance cette année de compter parmi nous deux étudiants en TI pour nous aider à élaborer une interface plus conviviale. Nous prévoyons que le nouveau site Web sera opérationnel d'ici le printemps du prochain exercice.

Même si nous continuons à offrir régulièrement des séminaires sur place et par téléconférence, nous demandons également à nos agentes et agents d'éducation de donner des séances de formation spéciales dans toute la province à plusieurs organisations publiques et privées. Certaines demandes nous sont parvenues grâce aux activités de sensibilisation organisées pour les organisations-cadres au cours des années précédentes. Nous continuerons à utiliser notre programme d'éducation pour nouer des relations avec des participants qui contribuent activement au processus d'équité salariale dans leurs organisations. La formation offerte par le BES continue d'être un service apprécié. Les participantes et participants ne tarissent pas d'éloges sur la qualité de la formation et la pertinence du contenu.

Nous continuons à saisir toutes les occasions possibles de réagir à l'écho que donne la presse aux questions relevant de l'équité salariale en faisant parvenir des lettres aux rédactions. Ces lettres visent à sensibiliser l'opinion publique sur les effets positifs de l'équité salariale et l'importance de valoriser adéquatement le travail des femmes. Le BES a fait part de son point de vue sur la *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté* au Comité permanent de la politique sociale et a recommandé d'intégrer les femmes et une analyse comparative entre les sexes dans l'élaboration globale du cadre pour le projet sur la pauvreté. Dans la version définitive de la *Loi*, les femmes figurent dans un groupe précis du projet de réduction de la pauvreté. En novembre 2009, nous avons donné notre avis sur le programme en sciences sociales et humaines dans les écoles secondaires (« études des rapports sociaux entre les sexes ») à la Direction du curriculum et de l'évaluation du ministère de l'Éducation.

Dans le cadre de la contribution du BES au projet gouvernemental « L'Ontario propice aux affaires », nous nous employons à élaborer un manuel d'interprétation de politique qui permettra aux salarié(e)s de mieux comprendre leurs obligations à l'égard de la législation et de prendre les mesures appropriées pour respecter la *Loi sur l'équité salariale*. Des exemples et des renvois à des cas pertinents illustreront les conseils sur les pratiques exemplaires tandis que le commentaire éclairera l'interprétation par le BES de certaines dispositions.

En dernier lieu, plusieurs membres du personnel ont pu profiter de possibilités de perfectionnement, ce qui a permis à des employés d'autres ministères de travailler dans notre bureau et d'acquérir de l'expérience dans le domaine de l'équité salariale.

Le tout respectueusement soumis.

Emanuela Heyninck
Mai 2010

Pouvoirs conférés par la loi

La Commission de l'équité salariale a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chapitre 34. Elle poursuit ses activités conformément au paragraphe 27 (1) de la *Loi de 1990 sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chapitre P.7, dans sa version modifiée (la *Loi*). La Commission se classe parmi les organismes d'arbitrage et est constituée de deux organes distincts et indépendants : le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) et le Bureau de l'équité salariale (le Bureau).

Le Tribunal est l'organe d'arbitrage officiel de la Commission, et le Bureau est chargé de faire exécuter la *Loi*.

Le ministre du Travail est responsable du Bureau de l'équité salariale devant le gouvernement. Il représente le Bureau au sein du Conseil des ministres et de ses comités, à l'Assemblée législative et devant les comités de l'Assemblée. Le Ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de la façon dont le Bureau remplit sa mission et observe les politiques administratives du gouvernement. Il est également chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel du Bureau avant de les présenter officiellement au Conseil de gestion du gouvernement.

À la tête du Bureau de l'équité salariale se trouve le commissaire, qui est aussi directeur général de l'administration et qui est nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du premier ministre. Le directeur général de l'administration doit rendre compte au Ministre de l'exécution, par le Bureau, des obligations qui lui sont conférées par la *Loi*.

Objet de la *Loi sur l'équité salariale*

La *Loi sur l'équité salariale* (la *Loi*) vise à éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

La *Loi* exige que les employeuses et employeurs, et les agentes et agents négociateurs là où les salariées et salariés sont représentés par un syndicat, comparent les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine quant à la valeur du travail et à la rémunération reçue, afin de s'assurer qu'il n'existe pas de discrimination systémique. Si la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est inférieure à celle d'une catégorie directement comparable à prédominance masculine ou à celle d'un groupe indirectement comparable à prédominance masculine, l'employeuse ou l'employeur est tenu de rajuster la grille salariale de la catégorie à prédominance féminine pour qu'elle soit au moins égale à celle de la catégorie à prédominance masculine ou des emplois à prédominance masculine en général.

Le plus récent rapport de Statistique Canada indique qu'en 2006 en Ontario, l'écart qui existait entre les salaires des femmes et ceux des hommes travaillant à l'année à plein temps était de 23 %. Des études révèlent que pas moins du quart ou du tiers de cet écart peut être attribué à la discrimination au travail.

La Commission de l'équité salariale

Vision du Bureau de l'équité salariale

Favoriser des lieux de travail productifs, sains, équitables et sécuritaires, exempts de discrimination systémique quant à la valeur et à la rémunération du travail accompli principalement par les femmes, et qui profitent à l'ensemble de la société sur les plans sociaux et économiques.

Mission du Bureau de l'équité salariale

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario en encourageant des pratiques équitables de rémunération du travail qu'accomplissent principalement les femmes, et ainsi favoriser des relations productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

Le Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*; à cette fin, il mène des enquêtes, il favorise un règlement extrajudiciaire des différends et, au besoin, il émet des ordonnances. Le Bureau offre également les services et programmes suivants en appui de son mandat :

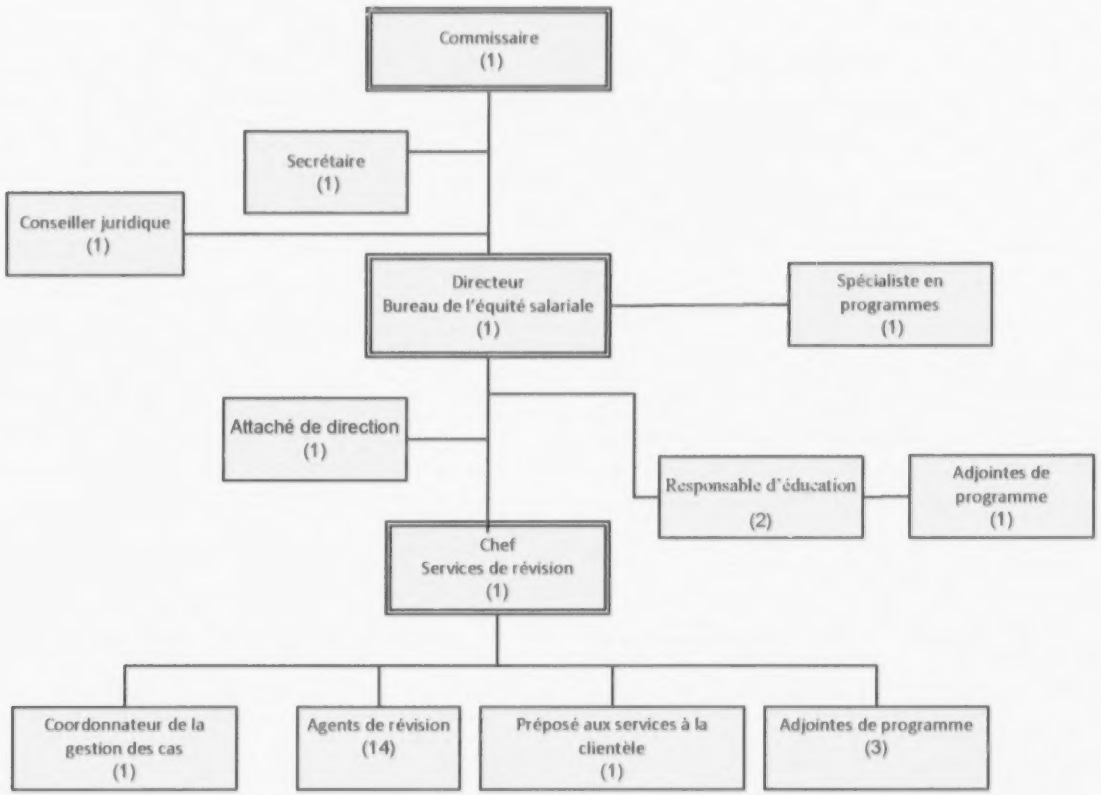
- il met en œuvre des programmes d'éducation et diffuse de l'information à la population et aux parties en présence sur les lieux de travail;
- il met en place dans les entreprises des mécanismes de contrôle de la conformité aux dispositions de la *Loi*;
- le cas échéant, il renvoie au Tribunal de l'équité salariale les ordonnances émises par les agentes et agents de révision pour qu'elles soient mises à exécution;
- il produit des rapports et fait des recommandations au Ministre, selon les besoins.

Rapport financier annuel 2009-2010

Rapport financier annuel 2009-2010 – Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars.

Catégorie de dépenses	Budget final	Dépenses réelles	Écart	Raison de l'écart
Salaires et traitements	2 480,3	2 393,5	86,8	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice.
Avantages sociaux	291,5	259,3	32,2	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice.
Dépenses de fonctionnement				
Transport et communication	150,0	108,9	41,0	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice et réduction de 20 % des frais de déplacement.
Services (y compris frais de location)	368,8	339,0	29,8	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice.
Fournitures et matériel	22,0	19,7	2,3	
Total	3 312,6	3 120,4	192,2	
Recouvrements	*Néant*	*Néant*	*Néant*	
Revenus générés à partir de :	*Néant*			

Organigramme – 2009-2010



Nombre total d'ETP : 29

Bureau de l'équité salariale

Bureau du commissaire

Le Bureau est constitué du ou de la commissaire, d'une conseillère ou d'un conseiller juridique et d'une ou d'un secrétaire. En sa qualité de directrice générale ou de directeur général de l'administration de la Commission, le ou la commissaire est responsable de l'orientation stratégique du Bureau, et il ou elle entretient des rapports avec les divers organismes gouvernementaux en prenant part aux réunions mensuelles du Cercle des présidents. Ses responsabilités consistent à présider le Comité de direction, à assurer la liaison avec les principaux intervenantes et intervenants et d'autres hauts fonctionnaires et à représenter la Commission lors de manifestations publiques. Le ou la commissaire est également le principal porte-parole de la Commission auprès des médias et prend régulièrement la parole en public au sujet de diverses questions d'équité salariale. La conseillère ou le conseiller juridique fournit au personnel du Bureau de l'équité salariale des conseils juridiques sur des questions touchant l'équité salariale et des sujets connexes. Il ou elle représente le Bureau devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. En outre, la conseillère ou le conseiller juridique présente devant différents groupes des exposés sur la *Loi sur l'équité salariale* et sa jurisprudence, s'acquitte des fonctions de coordonnateur de l'accès à l'information et dispense des conseils juridiques sur l'élaboration des politiques.

Bureau du directeur

Le Bureau est constitué du spécialiste en programmes, du personnel administratif et du chef des services de révision. La directrice ou le directeur veille à la mise à exécution du plan d'activités du Bureau de l'équité salariale et à la préparation du rapport annuel. Il ou elle supervise toutes les activités du Bureau, apporte des améliorations à la prestation de services et veille à l'application efficace de la *Loi*. Le chef est responsable du fonctionnement de l'unité des services de révision. Il ou elle relève du directeur du Bureau. La directrice ou le directeur administre également l'unité de l'éducation, composé de deux agentes ou agents d'éducation et d'une chargée de programme ou d'un chargé de programme. Le ou la spécialiste en programmes surveille l'élaboration de politiques et de programmes au sein du Bureau de l'équité salariale. Il ou elle répond aux questions de politiques adressées au Bureau et entretient des relations avec d'autres territoires de compétence au Canada et à l'étranger, afin de favoriser la mise en commun des connaissances et des recherches en matière d'équité salariale.

Programmes d'équité salariale

Éducation et communication

Relevant de la directrice ou du directeur, les agentes ou agents d'éducation du Bureau fournissent aux employeuses ou employeurs, aux salariées ou salariés, aux agentes ou agents négociateurs et au grand public des renseignements sur leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* et sur la meilleure façon d'assurer la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale. Ils

ou elles donnent des séminaires partout en Ontario et produisent tous les documents d'information et de soutien élaborés pour la Commission. Toutes les publications sont disponibles sur papier et sur CD et peuvent être transmises par voie électronique. Le public a donc accès à des renseignements complets et facilement transmissibles qui n'exigent pas un volume important d'espace de stockage. Ces documents aident les parties en présence sur les lieux de travail à établir et à maintenir l'équité salariale par leurs propres moyens dans la mesure du possible, conformément au système d'autogestion préconisé par la Loi. On y retrouve entre autres des manuels, des dépliants, des fiches de renseignements et des directives.

Le site Web tenu par les agents d'éducation diffuse de l'information sur le fonctionnement du Bureau, sur le processus de l'équité salariale, ainsi que sur les publications à l'appui. Des mises à jour régulières du site assurent l'actualité de l'information et le bon fonctionnement des liens vers d'autres sites et renseignements. On peut maintenant en apprendre davantage au sujet de l'équité salariale à l'aide d'outils pratiques, telles des études de cas interactives. Les employeuses et employeurs et les salariées et salariés peuvent aussi recourir à un programme interactif sur l'analyse de régression pour la comparaison de la valeur proportionnelle des catégories d'emplois. Les feuilles de travail pour l'évaluation des emplois et les jeux-questionnaires sont d'autres outils interactifs, et un service d'abonnement à une liste d'envoi électronique s'ajoute au réseau de soutien des utilisateurs. Le site Web constitue un important outil d'éducation et de communication, et les intervenant(e)s et autres parties intéressées continuent à le fréquenter assidûment.

Services de révision

Sous l'autorité du chef, les agentes et agents de révision examinent les plaintes formulées au sujet des infractions présumées à la *Loi sur l'équité salariale* et aident les parties en présence sur les lieux de travail à résoudre les différends pouvant se présenter au cours du processus visant à mettre en œuvre et à atteindre l'équité salariale. Cette méthode concorde avec l'esprit de la *Loi*, suivant lequel le processus d'équité salariale doit être autogéré par les employeuses et employeurs, en consultation avec les syndicats quand le milieu de travail est syndiqué.

Lorsque les agentes et agents de révision sont incapables de régler un différend entre les parties en présence sur les lieux de travail, ils émettent des ordonnances. Toutefois, toute partie visée par une ordonnance peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale. Les agentes et agents de révision peuvent également renvoyer une ordonnance au Tribunal aux fins d'exécution lorsqu'une partie omet de se conformer aux dispositions de l'ordonnance dans les délais prescrits.

En plus de donner suite aux demandes reçues de la part des parties en présence sur les lieux de travail, les agentes et agents de révision contrôlent activement les lieux de travail afin d'évaluer leur degré de conformité à la *Loi* et, le cas échéant, en appliquer les dispositions. Le programme de surveillance proactif permet au Bureau de l'équité salariale d'aider les secteurs où la situation de l'équité salariale laisse à désirer et cadre avec la stratégie d'application ciblée du ministère du Travail visant à venir en aide aux travailleuses et travailleurs les plus vulnérables. L'introduction et l'expansion du programme de surveillance proactif ont permis au Bureau de l'équité salariale d'élargir ses activités d'exécution de façon à privilégier des enquêtes ciblées et stratégiques plutôt qu'un modèle d'exécution axé uniquement sur les plaintes.

Personnel

À la fin de l'exercice 2009-2010, l'effectif comptait 29 équivalents temps plein. La commissaire, Emanuela Heyninck, est la seule personne nommée par décret.

Principales réalisations

Exercice 2009-2010

Éducation

L'unité Éducation et communication, qui se compose de deux agentes ou agents d'éducation et d'une adjointe administrative ou d'un adjoint administratif, est responsable de toutes les activités éducatives offertes par le BES. L'unité a offert 61 séminaires et présentations spéciales à un public varié dans tout l'Ontario grâce à différents outils de diffusion. À l'occasion de ces événements, 252 organisations au total (137 du secteur privé et 115 du secteur public) de plus de 800 000 salariées et salariés ont envoyé à ces séminaires des représentantes et représentants participant à leur processus d'équité salariale. Les participantes et participants ont reçu des directives pratiques sur la mise en œuvre et la préservation de l'équité salariale sous tous leurs aspects. Par ailleurs, nous leur avons également remis un CD renfermant toutes nos publications sur l'éducation (pour qu'ils puissent les consulter ultérieurement) ainsi qu'une formation sur l'utilisation des outils Web qui leur permettront d'adapter le processus d'équité salariale à leur organisation.

À part l'organisation de séminaires gratuits sur l'équité salariale, l'unité Éducation et communication s'occupe de la gestion et de la mise à jour du site Web du BES. Cette année, grâce à l'aide de deux étudiants formés dans le domaine du Web, la structure du site Web fait l'objet d'une révision complète et est mise en conformité avec la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Le nouveau site devrait être véritablement opérationnel et prêt pour le grand public d'ici l'automne 2010.

Nous nous sommes déjà mis au travail pour que nos publications écrites soient bien conformes à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

Sensibilisation

En collaboration avec l'unité Éducation et communication, la commissaire participe à plusieurs activités de sensibilisation. Cette année, elle a reçu une invitation pour donner une présentation devant la Chambre de commerce de Guelph. Elle poursuit un partenariat de longue date avec le Business and Professional Women's Club de l'Ontario en travaillant sur un modèle éducatif conjoint visant à apprendre aux femmes à repérer les pratiques discriminatoires en milieu de travail et à utiliser des stratégies pour les corriger.

La Commissaire continue à mettre l'accent sur la sensibilisation des jeunes femmes avant leur entrée dans le monde du travail ainsi qu'à les informer des écarts salariaux et du rôle que joue l'équité salariale pour combler ces écarts. Cette année, elle est intervenue devant différents

auditoires à l'Université McMaster, à l'Université de Toronto, à l'Université York, à l'Université Ryerson et devant le syndicat universitaire de l'Université Ryerson. À ces occasions, elle a abordé la question de l'équité salariale et des écarts salariaux en Ontario. La Commissaire est toujours membre du conseil consultatif des programmes du Collège Conestoga et veille à ce que l'équité salariale et ses principes soient enseignés dans divers programmes en ressources humaines.

La Commissaire est également membre du groupe de réflexion de l'Association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario qui a lancé un nouveau programme de prix d'excellence pour récompenser des dirigeants qui ont fait montre d'un comportement éthique irréprochable et encouragent la participation sociale. Le premier banquet de remise des prix a eu lieu en novembre 2009 et a remporté un franc succès. La participation active à ce groupe permet de garantir la sensibilisation à l'équité salariale des professionnelles et professionnels des ressources humaines qui jouent un rôle essentiel dans la progression de l'équité salariale dans le milieu des affaires.

Services de révision

Au cours de l'exercice, l'unité des services de révision du BES a dû faire face à plusieurs changements et absences de personnel. Cette situation a entraîné le règlement d'un nombre inférieur de cas même si nous avons pu atteindre notre objectif qui consistait à prendre contact avec 1200 employeuses et employeurs dans le cadre de notre programme de vérification. À l'occasion de nos activités de vérification, nous remarquons que bon nombre d'employeuses et d'employeurs n'ont jamais mis en place une forme quelconque d'équité salariale. D'où une participation accrue du BES pour faciliter la mise en place d'un processus d'équité salariale. De toute évidence, grâce à notre implication au moyen d'activités de traitement des plaintes ou de vérification, les rajustements pour les salariées et salariés qui travaillent dans des emplois à prédominance féminine continuent de se multiplier. Au cours de l'exercice, les salariées et salariés des catégories d'emplois à prédominance féminine ont reçu plus d'un million de dollars par suite du processus d'équité salariale.

Le BES continue à examiner ses processus pour déterminer des moyens de simplifier davantage la gestion des dossiers, d'optimiser l'utilisation des ressources à disposition et d'améliorer son système de gestion des cas.

Réalisations du Bureau d'équité salariale en matière de prestation de services

Au cours de l'exercice, le BES a organisé plusieurs initiatives d'envergure pour faire face à divers aspects de la prestation de services. Tous les membres du personnel du BES ont reçu une formation sur :

- le respect des normes de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario;*
- la prévention de la violence en milieu de travail;
- les services en français;
- le respect des directives sur les déplacements, les repas et les frais;
- la diversité et le leadership (pour le personnel de direction uniquement).

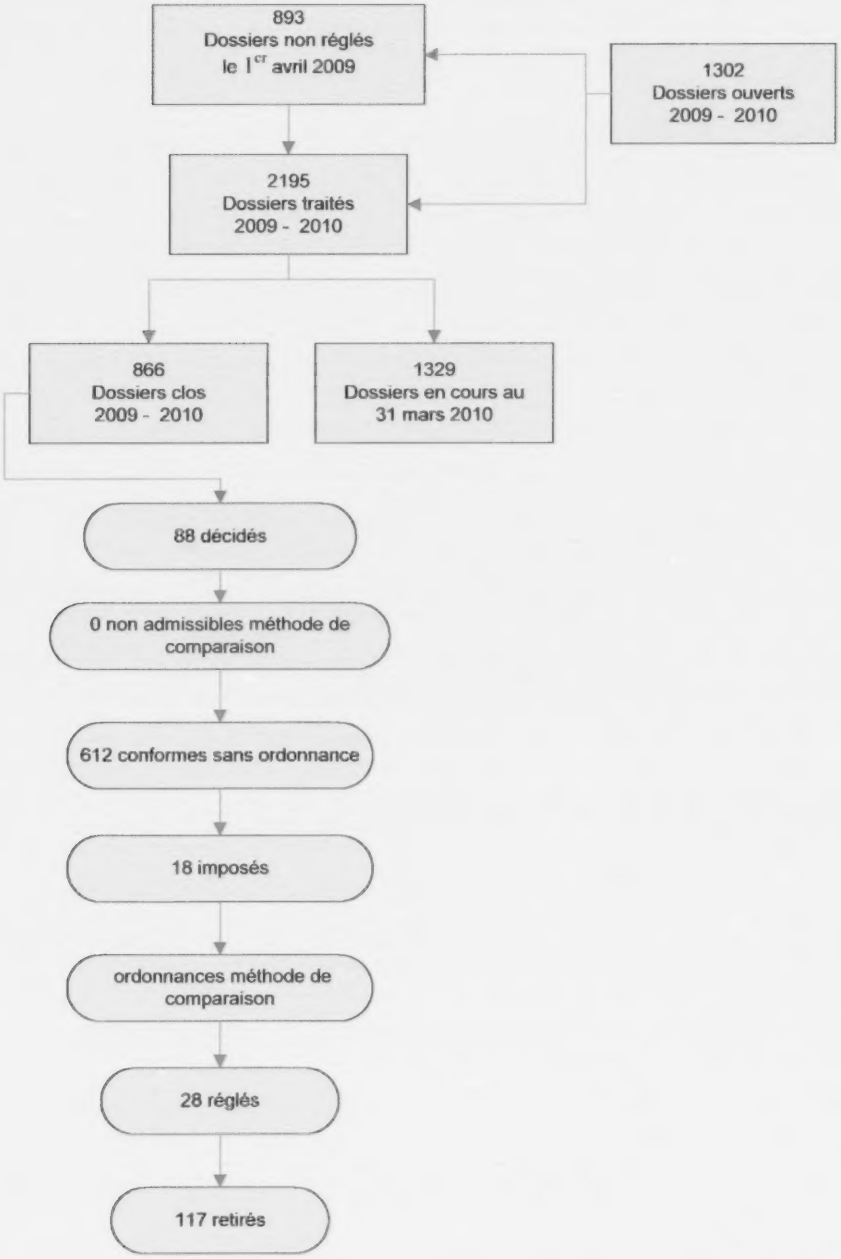
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE: Rapport sur les activités de base 2009-2010

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2009-2010				
Mesure	**Norme/Objectif**	**Réalisations 2008-2009**	**Engagements 2009/2010**	**2009-2010**
Temps écoulé Jusqu'au premier contact.	80 % des premiers contacts avec les parties à prendre dans les 2 semaines qui suivent l'attribution du dossier à l'agente ou l'agent de révision; 20 %, en 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans les 2 semaines qui suivent l'attribution du dossier à l'agent de révision.	80 % des premiers contacts avec les parties seront pris dans les 2 semaines qui suivent l'attribution du dossier à l'agente ou l'agent de révision; 20 %, en 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans les 2 semaines qui suivent l'attribution du dossier à l'agente ou l'agent de révision.
Nombre de dossiers qui font l'objet d'une enquête pendant plus de 36 mois.	Aucun dossier ne fait l'objet d'une enquête pendant plus de 36 mois.	90 % des dossiers clos en 36 mois.	Aucun dossier ne fait l'objet d'une enquête pendant plus de 36 mois.	91 % des dossiers clos en 36 mois.
Conformité[1]	Ordonnances observées dans 85 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 86 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 85 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 84 % des dossiers clos.

[1] Les totaux des dossiers en conformité représentent les dossiers clos sur accord entre les parties, sur observation des ordonnances et sur renvoi devant le Tribunal pour exécution des ordonnances.

**Nombre inférieur de dossiers clos en raison des vacances de poste et des possibilités de perfectionnement professionnel au sein de l'unité des services de révision.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – Rapport sur les principales activités 2009-2010



REMARQUE: Prière de noter que le nombre d'ordonnances mentionné dans le diagramme précédent ne fait pas référence au nombre total d'ordonnances rendues au cours de l'exercice 2009-2010, mais au nombre de dossiers clos en 2009-2010 ayant fait l'objet d'une ordonnance. Il importe de noter que le prononcé d'une ordonnance n'entraîne pas nécessairement la fermeture d'un dossier.

Répartition des dossiers en cours

Dossiers en cours au 31 mars 2010
Nombre total de dossiers: 1329
23 %
77 %
Dossiers ouvert – plaintes
Dossiers ouverts – surveillance

Activités éducatives